

Практика применения подобных техник подтверждает, что в данном случае обеспечивается непрерывный процесс, благодаря которому человек становится способным управлять событиями, быть открытым для нового знания и готовым его воспринять, анализировать и определять перспективы, строить позитивные межличностные отношения.

А. П. Мишина, Э. А. Мишина

## ОСОБЕННОСТИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В КОЛЛЕДЖЕ

*In theses opportunities of creation of conditions for career growth of teachers of college proceeding from subjective understanding employees of career as qualitative change of the position are opened.*

Кадровый потенциал и качество подготовки персонала учреждений – это важнейшая категория, характеризующая условия реализации экономических реформ. Выстраивая кадровую политику в колледже, мы опираемся на следующие положения:

1. Карьера – это субъективное понимание сотрудниками организации изменения своего положения.

2. Мобильность сотрудника в рамках одной организации может способствовать дальнейшему карьерному росту.

Для современных образовательных учреждений характерной является ситуация, когда руководящие должности занимают педагоги предпенсионного возраста. В подобных случаях необходима продуманная политика поэтапного формирования управленческого резерва.

В Омском государственном колледже управления и профессиональных технологий работают высококвалифицированные педагоги, отличающиеся высокой гетерогенностью. Их средний возраст – 34 года. Возникает острая необходимость организации деятельности кадровой службы в связи с планированием возможного карьерного роста персонала, разностороннего изучения его потенциальных возможностей и приложения профессиональных интересов. Кадровый потенциал зависит от успешности, удовлетворенности результатами труда и профессиональной компетентности.

Управление кадрами в колледже строится на изучении потенциальных возможностей, создании условий благоприятствования в дости-

жении положительного результата. Этот процесс строится на следующих принципах:

- преимущественный прием на работу молодых специалистов, проявляющих склонность к исследовательской деятельности и желание обучаться в аспирантуре с подготовкой диссертации;
- создание благоприятных условий для диссертационных исследований преподавателям колледжа;
- обеспечение преемственности педагогических кадров через ориентацию на деловое сотрудничество в совместной научно-исследовательской, учебно-методической работе опытных и молодых преподавателей;
- повышение квалификации преподавателей (преимущественно в творческих группах, методом каскадного тиражирования опыта);
- систематическое проведение семинаров, конференций, обобщающих опыт научно-исследовательской и методической работы педагогов с приглашением для обмена опытом преподавателей учреждений среднего профессионального образования региона;
- стимулирование самообразования преподавателей и сотрудников колледжа.

Организованная подобным образом работа по формированию профессиональной карьеры педагогов дает им субъективную удовлетворенность своим положением. Профессиональная гибкость и адаптационная способность работников становятся основой их социальной защищенности на рынке труда.

**А. Р. Моршинин**

## **ЛИЧНОСТНО ОРИЕНТИРОВАННЫЕ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ТЕХНОЛОГИИ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ УСТОЙЧИВОСТИ СТУДЕНТОВ**

*In work on the basis of the revealed factors of professional stability the basic directions and technological approaches in work on development of the given quality are discovered during educationally-professional training of students.*

Преодоление характерных для современного этапа развития российского общества проблем, связанных с воспроизводством квалифицированных медицинских работников среднего звена, требует, наряду с принятием